



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Evaluación del Desempeño docente y su relación con
la calidad educativa en la Institución Educativa Padre
Nicolás Giner–Requena, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:
Br. Katyusca Vásquez Gonzales

ASESORA:
Dra. VALENCIA CORAL, Nélida

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A mi querida hija por su comprensión al haberle quitado mi tiempo en los momentos que tenía que estar con ella; y sobre todo, por ser la razón de mi superación personal y profesional.

Katysca

AGRADECIMIENTO

La autora de la presente tesis, expresa su sincero agradecimiento:

- A DIOS por permitir terminar con éxito nuestra Maestría.
- A los docentes de la Maestría en Educación de la Universidad Cesar Vallejo por acogernos en su casa de estudios y brindarnos las enseñanzas y orientaciones para concluir satisfactoriamente nuestros estudios.
- A los directivos y docentes de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner– Requena, por su invalorable participación que contribuyó a la concreción del estudio.
- A la asesora por sus precisas orientaciones para culminar con esta investigación.
- A los miembros del jurado evaluador por sus acertadas sugerencias para mejorar el trabajo de investigación.

Presentación

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada: “La Evaluación del Desempeño docente y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018”, con el objetivo de determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis.....	41
1.7. Objetivos.....	41
II. MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3. Población y muestra.....	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión.....	72
V. Conclusiones.....	74
VI. Recomendaciones.....	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	80
Anexo N° 01: Cuestionario sobre Evaluación de Desempeño Docente	81
Anexo N° 02: Cuestionario sobre Calidad Educativa	83

Anexo N° 03: Matriz de Consistencia.....	87
---	-----------

Índice de tablas

N°	TITULO	PÁG.
01	Capacidad pedagógica	45
02	Relaciones interpersonales	47
03	Responsabilidad	49
04	Manejo de emociones	51
05	Resumen de evaluación de desempeño docente	53
06	Comunicación	55
07	Gestión pedagógica	57
08	Gestión administrativa	59
09	Gestión institucional	61
10	Gestión comunitaria	64
11	Resumen de la variable calidad educativa	67
12	Relación de la Capacidad Pedagógica del docente y la calidad educativa	69
13	Las Relaciones Interpersonales y su relación con la Calidad educativa	68
14	La responsabilidad del docente y su relación con la calidad educativa	70
15	El manejo de emociones del docente y su relación con la calidad educativa	72
16	Evaluación del Desempeño Docente y su relación con la Calidad Educativa	74

Índice de gráficos

N°	TITULO	PÁG.
01	Capacidad pedagógica	46
02	Relaciones interpersonales	48
03	Responsabilidad	50
04	Manejo de emociones	52
05	Resumen de evaluación de desempeño docente	54
06	Comunicación	56
07	Gestión pedagógica	57
08	Gestión administrativa	60
09	Gestión institucional	63
10	Gestión comunitaria	66
11	Resumen de la variable calidad educativa	68
12	Relación de la Capacidad Pedagógica del docente y la calidad educativa	70
13	Las Relaciones Interpersonales y su relación con la Calidad educativa	68
14	La responsabilidad del docente y su relación con la calidad educativa	71
15	El manejo de emociones del docente y su relación con la calidad educativa	73
16	Evaluación del Desempeño Docente y su relación con la Calidad Educativa	75

RESUMEN

El presente estudio estuvo orientado a comprobar la validez de la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018.

La investigación fue de tipo correlacional y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 88 docentes de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018. La muestra estuvo conformada por 80 docentes y 08 directivos; y se les administró como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en cada una de las variables de estudio.

Los resultados más resaltantes fueron los siguientes: se logró demostrar que el nivel de la evaluación del desempeño docente es 47,4% excelente y bueno 29,0%; y que el nivel de la calidad educativa es excelente en 35,9% y bueno 27,7%; aplicando la tau b de Kendal obtenemos el valor de 0,859, lo cual indica que hay un alto grado de relación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018.

De acuerdo a los resultados pudo comprobarse que $X^2_c = 23,262 > X^2_t = 16,9190$ por lo cual se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula

Palabras Claves: evaluación del desempeño docente, calidad educativa.

ABSTRACT

The present study was oriented to the validity of the research hypothesis: there is a significant relationship between the evaluation of the teaching performance and the educational quality in the Educational Institution Padre Nicolás Giner-Requena, 2018.

The investigation was of correlational and transversal type. The study population consisted of 88 teachers from the Padre Nicolás Giner-Requena Educational Institution, 2018. The sample consisted of 80 teachers and 08 managers; and the survey was administered as a technique and the problem in each of the study variables as an instrument.

The most outstanding results were the following: it was possible to demonstrate the level of the evaluation of the teaching performance 47.4% excellent and good 29.0%; and that the level of educational quality is excellent at 35.9% and good at 27.7%; applying the tau b of Kendal we obtain the value of 0, 859, which indicates that there is a high degree of relationship between the evaluation of the teaching performance and the educational quality in the Educational Institution Padre Nicolás Giner-Requena, 2018.

According to the results that could be seen $X^2_c = 23,262 > X^2_t = 16,9190$ for which the working hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected

Key words: evaluation of teaching performance, educational quality..

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

De acuerdo con la política educativa enmarcada por el estado con un nuevo sistema curricular y las rutas de aprendizajes con nueva versión, requiere que el docente demuestre sus competencias, capacidades y actitudes en el aula, utilizando estrategias didácticas adecuadas para que los estudiantes adquieran un aprendizaje significativo.

Es la razón por la cual este proyecto de investigación está diseñada para reconocer la relación de la evaluación que hace el docente con su desempeño educativo del docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Requena.

En la ciudad de Requena existen antecedentes de Instituciones educativas del nivel secundario con estudiantes con calificaciones bajas entre un promedio de 11 a 13, como consecuencia de la evaluación de los docentes, es así que algunos han sido afectados para su participación en la admisión para acceder al colegio de alto rendimiento y beca 18.

La evaluación de los aprendizajes es integral, para esto los docentes deben capacitarse constantemente para alcanzar elevar el nivel de aprendizaje en los estudiantes y las oportunidades laborales en nuestros estudiantes al egresar de la educación básica.

En la Institución Educativa Padre Nicolás Giner pocos los docentes que están en constante capacitación, siendo la labor del docente capacitarse para realizar cambio y transformaciones en la sociedad, en la cultura y en la producción del saber para realizar cambios sustanciales en el nivel de desarrollo de la persona de los estudiantes y de nuestra sociedad requeñina.

La evaluación es la emisión de juicios de valor función de un determinado propósito y la necesidad de tomar decisiones evaluando permanentemente para poder elegir lo que consideramos acertado. Evaluar el desempeño

docente es un aspecto importante y necesario en cualquier sistema educativo nacional. Este proporciona las bases para las tomas de decisiones en política educativa, para adaptarse a las nuevas exigencias de las competencias que deben poseer los nuevos ciudadanos de las épocas actuales por lo que urge su implementación, todo esto conlleva a la mejorar de la calidad educativa.

1.2. Trabajos previos

Caligiore, C., (2005), en la investigación Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA con el propósito de diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente, la muestra estuvo conformada por 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta, los resultados reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente, el estudio concluye que hay necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Nieves, E. F., (2000), en la investigación Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Institución Educativa pública del Estado Aragua .Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

García, C. J., (2008), en su investigación Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villareal que tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. La metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra 200 alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal. Las principales conclusiones a las que arribo es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

Ascencio, A., (2007), en la investigación Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao con el propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a 08 docentes y 120 alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permite mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Rincón, J., (2005), en la investigación Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao, la muestra estuvo conformada por 35 docentes y 03 directores, el instrumento empleado fue el cuestionario, el propósito fue establecer la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas indica, entre sus conclusiones: Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados el clima institucional diferente, el mismo que con lleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

Sorados, M., (2010) En la investigación Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa, fue de tipo descriptiva correlacional, el objetivo fue determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa, la muestra estuvo conformada por 20 personas, los instrumentos fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada, las conclusiones afirman con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima en el 2009. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = .949$ siendo la dimensión pedagógica de liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r = .937$. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una

correlación parcial directa $r=0.461$.

Sobre el desempeño docente **Espinoza, J., (2010)** estudió a una población constituida por 28 docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820 de Huacho en el año 2009. La investigación buscó determinar la influencia de la aplicación del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes. Se aplicaron dos instrumentos, una encuesta de opinión para analizar el grado de aceptación y cumplimiento de la aplicación del plan de capacitación y una lista de cotejo para el análisis del manejo cognitivo metodológico de los profesores en su desempeño didáctico en el aula. Los resultados arrojaron que existe un 60 % de grado de aceptación de la aplicación del programa mientras que para el nivel de desempeño didáctico se observa un alto nivel de eficacia (66%). Se concluye que la aplicación del programa permite elevar significativamente el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria.

Castillo, V., (2010), en la investigación Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes, buscó verificar la existencia de relación entre el liderazgo de la directora y el desempeño laboral de sus docentes. El trabajo de naturaleza descriptivo correlacional empleó como instrumentos de recogida de datos la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente. La autora menciona que la muestra incluyó un total de 110 padres de familia elegidos al azar entre las aulas de los niños de 3, 4 y 5 años de edad, y las 11 docentes que laboran en la institución. Las encuestas aplicadas arrojaron como resultado la no existencia de relación entre el estilo de liderazgo de la directora y el desempeño medio de las docentes.

Calla, G., (2008), en la investigación sobre El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente. Aplicando la

metodología cuantitativa en un estudio no experimental de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional obtuvo como resultado la determinación de un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. La muestra por estratos analizada estuvo compuesta por 295 docentes y 392 alumnos de 15 establecimientos escolares del Callao. El instrumento sobre el desempeño docente tuvo como sujetos informantes a los estudiantes mientras que el cuestionario sobre liderazgo se aplicó a los profesores. Asimismo, expresa que los directores de esta región presentan un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario y anárquico.

Rivera, M., (2008), en su tesis doctoral El liderazgo y la gestión de los directores de las unidades de gestión educativa local de la región Junín , el estudio básico con diseño descriptivo correlacional considera una muestra de nueve directores y aplica un cuestionario para medir la variable liderazgo y una escala de evaluación en la medición de la gestión. Se considera una prueba binomial para una proporción y la toma del coeficiente de correlación de Spearman en la prueba *T* de Student. En una conclusión específica, se determina la elevada correlación ($r = .829$) entre el liderazgo directivo y la competencia gerencial.

Zela, M., (2007), en su tesis Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Lampa buscó determinar una relación estadísticamente significativa entre estas variables. En este estudio básico descriptivo se tomó en cuenta una muestra de 20 directores de instituciones educativas del nivel secundario; obteniéndose en la aplicación de dos cuestionarios que el liderazgo participativo se encuentra en el 60% de la muestra, mientras que el 40% presenta mayor liderazgo consultivo. Sin embargo, en la práctica, el líder emplea los cuatro estilos de liderazgo de acuerdo con la tarea que se ejecuta, las personas y la situación. Esto contrastó abiertamente con el nivel de calidad que

brindaban los centros de estudio, el cual resultó ser insatisfactorio o deficiente. Se arribó a la conclusión que existe un bajo nivel de correlación lineal positiva entre el liderazgo del director y la calidad educativa ($r = .390$).

Gutierrez, M., (2008) En la tesis Influencia de la estructura curricular , el liderazgo de la dirección y el nivel profesional de docente en la gestión de la calidad educativa otro contexto educacional, pero examinando el tema del liderazgo directivo, pretendió en su tesis determinar la influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la especialidad de historia y geografía. Se utilizó una metodología cuantitativa básica transversal con un diseño descriptivo correlacional. La muestra a la que se le aplicó el cuestionario cerrado siguiendo la técnica de las encuestas se compuso de 45 alumnos y 10 docentes de una población total de 60 estudiantes y 70 docentes. Se obtuvo como resultados la existencia de influencia significativa de la estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de su centro escolar.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desempeño docente

Rizo, H., (2005), es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Jiménez, B., (2000), es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos.

Ley N° 29944, (2012), El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional.

Evaluación del desempeño docente

Guerrero, L., (2008), la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador.

MINEDU, (2007) en lo referente a la evaluación del desempeño docente da mucha importancia a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Martín, E., (2010), es la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su

carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo.

Mateo, J., (2005), la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia. Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. (Martín, E., 2010) Añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado. Por ende la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular sus superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución educativa”

Rueda, M. y Landesmann, M., (1999) La evaluación en sí es un proceso complejo y puede ser definida como el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza.

Valdés, H., (2000), afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.

Valdés, W.M., (2009), a evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Hace referencia que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual implica 2 objetivos:

El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor respecto algún sujeto u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad.

El segundo incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones.

Stiggins, R. J. y Duke D. L., (1988), la evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

Bretel, L., (2002), en su propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente refiere que para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa es:

Lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes , sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes.

Artunduaga, L. A., (2005) concibe que: Evaluar para mejorar forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Stegmann, T., (2006), concibe a la evaluación como un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un

juicio acerca del desempeño del profesor ;al desempeño lo asume como el cumplir de una responsabilidad de “hacer aquello que no está obligado a hacer y, además, ser hábil y diestro en su trabajo, oficio o profesión; en síntesis la evaluación del desempeño docente se puede deducir como la evaluación en cada docente del cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades.

Rizo, H., (2005), lo asume como la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo.

MINEDU, (2007), el sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú lo asume como un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje; cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

Funciones de la evaluación del desempeño docente

Es importante analizar todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente.

Valdes, H., (2004), establece las siguientes:

La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.

La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.

La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

Fines de la evaluación de desempeño docente

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Mateo, J., (2005), Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Valdes, H., (2004) manifiesta que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra

su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación.

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

Dimensiones del desempeño docente.

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa.

Valdes, H., (2004), menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación.

Es importante mencionar que los indicadores deben apoyarse en las teorías o modelos de procesos educativos. Estos nos sirven para medir y proporcionar información que es fácil de comprender.

Sánchez, C., (2008), menciona que las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

Valdes, H., (2004), define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Capacidades pedagógicas, es la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas; por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

Relaciones interpersonales, con respecto a esta dimensión refiere que: Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase; el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente, considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

Manejo de emociones. Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos constituyen la forma usual y característica en

que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento.

Calidad educativa

La calidad educativa depende de la selección de elementos relevantes, de la valoración del carácter de estos elementos y del peso que se le da a su importancia. La estimación de la calidad es compleja y se encuentra cargada de valores, es una medida multidimensional, interactúan muchos factores, como son: los estudiantes y sus antecedentes, personal docente y sus estrategias, las escuelas y su estructura, los currículos y las expectativas de la sociedad. **OCDE, (1991)**

Se relaciona a la calidad con el grado de excelencia, se abarcan dos aspectos: el de juicio de valor y el de posición en una escala implícita de bueno y malo. Así juzgar la calidad de un estudiante, docente, escuela o sistema educativo requiere aplicar una cierta noción de mérito como identificar su situación en relación a otros.

Calidad es también un anhelo, un deseo de perfección, un objetivo al cual aproximarse.

Marchesi, A., (1996), señala tres conjuntos de objetivos que han de contemplarse de manera interrelacionada:

- Comunicación de la civilización. Una educación de calidad debería ser capaz de transmitir a los estudiantes conocimientos y el aprecio de un amplio número de valores culturales, entre los que se incluirán los artísticos, literarios y creativos.
- Respuesta a las necesidades inmediatas de los estudiantes. Todos los estudiantes dispones de las experiencias y oportunidades que les permitirán alcanzar niveles suficientes de satisfacción personal en sus vidas.
- Preparación para responder a las necesidades de la sociedad. Los estudiantes serían capaces de actuar en la sociedad, no solo

adaptándose a sus requerimientos sino también interviniendo de forma activa en la configuración de esa misma sociedad de la que forma parte.

Marchesi, Alvaro, (1996), la calidad educativa es aquella que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Este planteamiento trata de reunir cuatro rasgos fundamentales de la calidad educativa: el rendimiento educativo de los estudiantes, as condiciones sociales y personales previas, el papel de los centros de formación de los docentes, el papel del sistema educativo.

García Hoz, V., (1989), lo define como el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia, las cuales define como:

- Integridad. Se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre.
- Coherencia. Es concebida como la necesidad de que cada uno de los elementos de la educación tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana,
- Eficacia. Viene condicionada por el hecho de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función para que cada hombre desarrolle sus posibilidades y supere, en la medida de lo posible, todo tipo de límites.

Fernández, A., (1998), la calidad educativa está vinculada al proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que dice que es que aquella que hace que el alumno más conocedor de sí mismo, de su entorno físico y social

(dimensión cognitiva de la educación), más responsable de su propio yo, del entorno físico y del entorno humano que le rodea (dimensión ética/afectiva de la educación) más capaz de intervenir, de acuerdo con los fines vistos y decididos en los momentos cognitivo y ético, sobre sí mismo, sobre su entorno físico y su entorno social (dimensión técnico/afectiva de la educación).

Así mismo señala dos contextos diferenciados de la calidad educativa: el pasivo y el activo. El contexto pasivo está constituido por el conjunto de 3 factores de los que la calidad educativa depende, en una aproximación analítica inicial. Algunas variables críticas son:

- Los objetivos y fines que se deciden atribuir a la misma enseñanza. A la calidad de la misma vendrá definida por el nivel de logro de los objetivos propuestos.
- Las teorías/modelos/principios psicopedagógicos de los que se parta condicionan sustancialmente, el concepto de buena o mala enseñanza.
- Condicionamientos externos, pero definitivos respecto del proceso didáctico mismo.
- El denominado “residuo de indeterminación técnica” que discrimina, a veces radicalmente, la calidad positiva o negativa de un mismo descriptor de presunta calidad observado en dos contextos reales distintos.

Fernández, A., (1998), en el contexto activo se inserta en los ámbitos de la enseñanza de calidad sobre los que activamente influyen la definición de calidad educativa que se adopte. Sería el contexto sobre el que actúa cualquier definición que se espere asumir. Algunas de las variables de este contexto son:

- Selección de los docentes.
- La evaluación del profesorado.
- La investigación educativa.
- Desarrollo curricular integrado de los nuevos planes de estudio.

- Infraestructura.
- Enseñanza por el tipo de enseñanza del estudiante.
- Autopercepción del maestro sobre su enseñanza.

La mayor parte de las definiciones teóricas relacionan la calidad con los resultados, tenemos los siguientes:

Una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la mejor consecución posible. **Cobo, J., (1985)**

Esteban, C. y Montiel, U., (1990) lo definen como un proceso o principio de actuación que no apunta exclusivamente a la obtención de unos resultados inmediatos o finales, sino, fundamentalmente, a un modo de ir haciendo, poco a poco, las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles en orden a lo que se nos demanda y a las posibilidades y limitaciones reales que se tienen.

Otro importante intento por brindar una definición teórica de calidad de la educación, propone centrarla en uno de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza – aprendizaje o influyen en él. Así, tenemos:

Centradas en el profesorado:

El propósito del estudio de la calidad de la educación, consiste en entenderla mejor, en aclarar cómo puede alcanzarse y en canalizar los recursos para ayudar a todos los profesores a perfeccionar un nivel actual de rendimiento y a satisfacer así las expectativas públicas de la inversión en el sistema educativo **Wilson, John, (1992).**

La calidad de la enseñanza se concibe como el proceso de optimización permanente de la actividad del profesor que promueve y desarrolla el aprendizaje formativo del alumno. **Carr, W.; Kemmis, S., (1988).**

Nuestra opinión es que, sin duda, el gran artífice o guía de una enseñanza de calidad es el profesor, pero este profesional no es un ente en abstracto que trabaja aisladamente sino que lo hace en condiciones temporales e ideológicas y con una determinada formación. Por ello hay que reflexionar acerca de la tendencia a culpabilizar a los profesores (Actitud muy fuerte actualmente en muchos lugares) de todos los males del sistema educativo porque quizás todos seamos, al fin, responsables del modo en que se ejerce la docencia.

Centradas en el alumno

El esfuerzo por mejorar la calidad de la educación tiene como últimos destinatarios a los alumnos. Son ellos quienes, finalmente, han de verse beneficiados por el mejor funcionamiento de los centros docentes. Lo que se intenta conseguir es que los alumnos, todos los alumnos, y de acuerdo con sus posibilidades, aprendan más y mejor, aprendan a aprender por sí mismos, desarrollen el gusto por el estudio, el deseo de saber más, y alcancen progresivamente una madurez personal, social y moral que les permita actuar de forma responsable y autónoma. **Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España, (1994)**

Centradas en el currículum

La calidad consiste en planificar y evaluar el currículum óptimo (según los criterios de cada país) para cada alumno, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden. **Wilson, John, (1992)**

Centradas en el centro educativo

La calidad de la educación, en cuanto se manifiesta en un producto válido, dependerá fundamentalmente de lo que acontece en la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas

En países como los nuestros, en los que la universalización de la educación básica todavía no es una realidad, es importante precisar que por calidad de este nivel educativo estamos entendiendo un concepto complejo que incluye cuando menos los siguientes componentes:

a) La relevancia: Un sistema educativo, para ser de calidad, debe ser capaz de ofrecer a su demanda real y potencial aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que estos se desenvuelven. La relevancia de los objetivos y de los logros educativos se convierte en el componente esencial de esta manera de entender la calidad de la educación, fundamentalmente porque ella tiene mucho que ver con la capacidad de asegurar cobertura y permanencia de los alumnos dentro del sistema educativo.

b) La eficacia: Entiendo la eficacia como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos - suponiendo que estos son relevantes - con la totalidad de los alumnos que teóricamente deben cursar el nivel, y en el tiempo previsto para ello. Un sistema educativo será más eficaz en la medida en que se acerque a esta finalidad. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.

c) La equidad: Un sistema de educación básica -que es el nivel que se presenta como obligatorio para toda la población en una determinada edad- para ser de calidad, debe partir del reconocimiento de que diferentes tipos de alumnos acceden a la educación básica con diferentes puntos de partida. Al hacerlo, se propone ofrecer apoyos diferenciales a fin de asegurar que los objetivos de la educación se logren, de manera equiparable, para todos. La equidad implica dar más, apoyar más, a los que lo necesitan. La equidad se verá reflejada en la eficacia.

d) La eficiencia: Un sistema será de mayor calidad en la medida en que, comparado con otro, logra resultados similares con menores recursos. Esta autora comete el mismo error, ya comentado anteriormente, en relación con

el uso de la expresión educación de calidad. Además, partir de una definición operacional del concepto calidad de la educación, sin una precedencia de su definición teórica, nos hace perder el vínculo entre teoría y práctica, y quedan por lo tanto muchas preguntas esenciales sin respuesta. Por ejemplo, cuándo podemos decir que es relevante un aprendizaje, un objetivo o un logro educativo.

Casassus, J. y Arancibia, V., (1997) Plantean: Calidad de la educación es uno de esos conceptos significantes, movilizadores y cargados de fuerza emotiva que se manejan extensivamente en la sociedad. Su riqueza radica precisamente en su ambigüedad.

¿Por qué centrarse en la calidad educativa?

En los últimos 30 años en el mundo entero se ha buscado incorporar al sistema educativo básico y superior el mayor número de niños y jóvenes dejando de lado otras variables importantes que intervienen en este proceso. Se hizo hincapié en el objetivo del acceso universal a la educación. Confundiéndose cantidad (matrícula, cobertura, egresados, gasto nacional y mundial) con calidad. Pero, a nuestro entender, el logro de la participación universal en la educación dependerá fundamentalmente de la calidad de la educación ofrecida.

Por ejemplo, la calidad de la enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que éstos adquieren pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. Además, el que los padres decidan o no escolarizar a sus hijos depende probablemente de su opinión sobre la calidad de la enseñanza y del aprendizaje ofrecidos, es decir de que valga la pena que la familia invierta el tiempo y el dinero que suponen para ella el hecho de enviar a los niños a la escuela. La función instrumental de la educación – ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales

y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus dirigentes y más equitativa en aspectos importantes - se fortalecerá si su calidad es mejor. La escolarización permite a los niños desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos. El grado en que la educación consigue esos resultados es importante para sus usuarios. En consecuencia, se tiene que tener muy en cuenta la cuestión de la calidad.

Más fundamentalmente, la educación es un conjunto de procesos y resultados definidos cualitativamente. La cantidad de niños que aprenden es, por definición, un aspecto secundario: contentarse con llenar de niños unos espacios llamados "escuelas" ni siquiera responde a los objetivos cuantitativos, a no ser que se imparta en las aulas una educación efectiva. Por eso, el número de años de escolaridad es una medición de aproximación – útil en la práctica, pero discutible en teoría - de los procesos que tienen lugar en las escuelas y de los resultados obtenidos. En este sentido, cabe lamentar que en los últimos años los aspectos cuantitativos hayan acaparado la atención no sólo de los encargados de elaborar las políticas de educación, sino también de muchos especialistas en ciencias sociales que tienden a dar prioridad al aspecto cuantitativo.

Un concepto multidimensional

La calidad en el contexto educativo, debe ser entendida como un concepto multidimensional cuya definición requiere la determinación de sus componentes y la selección de aquellos elementos que pueden ser considerados como indicadores de tales componentes. Al ser multidimensional exige que tener en cuenta lo siguiente:

En primer lugar, entender la calidad como tendencia, como trayectoria, como proceso de construcción continuo más que como resultado.

En segundo lugar, creer en la calidad como filosofía en tanto que implica y compromete a todos los miembros de la comunidad educativa en un proyecto común que asumen con convicción de hacer bien las cosas, de mejorar.

En tercer lugar, buscar que los componentes contribuyan al efecto global de un modo integrado.

En cuarto lugar, no equipararla con eficiencia. Huimos de conceptos estereotipados del tipo "conseguir los máximos resultados con los mínimos recursos". A nuestro juicio, la calidad va más allá de un rendimiento más o menos alto (si, por ejemplo, éste no se acompaña de un proceso de aprendizaje satisfactorio).

En quinto lugar, considerar que el desarrollo cognitivo es un importante objetivo explícito de todos los sistemas educativos. El grado en que éstos logran realmente ese objetivo constituye un indicador de su calidad. Aunque ese indicador puede medirse con relativa facilidad por lo menos dentro de cada sociedad, y a veces mediante comparaciones internacionales es mucho más difícil determinar cómo mejorar los resultados. Así pues, si la calidad se define en términos de adquisiciones en el plano cognitivo, los modos de incrementarla no son ni sencillos ni universales.

En sexto lugar, considerar el papel de la educación en: el estímulo del desarrollo creativo y emocional de los educandos; la contribución a los objetivos de paz, civismo y seguridad; la promoción de la igualdad; y la transmisión de valores culturales, tanto universales como locales, a las generaciones futuras. Muchos de esos objetivos se definen y enfocan de diversas maneras en el mundo. El grado de su consecución es más difícil de determinar que el desarrollo cognitivo.

Finalmente, apostar por la calidad como una espiral ascendente. Un moviendo de búsqueda de la calidad es, por esta razón, un proceso que, una vez iniciado, nunca termina. No hay tal cosa como "niveles aceptables" de calidad. Siempre tenemos que estar insatisfechos con los niveles de calidad alcanzados, porque siempre será posible mejorarlos.

Por ello, entendemos calidad educativa como el proceso consensuado (por todos los miembros implicados) de construcción de objetivos para cada contexto y momento y como la trayectoria o tendencia que realizamos para conseguirlo. Es un proceso de construcción y/o fijación (por miembros de los distintos estamentos de la comunidad educativa) de objetivos educativos, no sólo referidos a los logros de los alumnos, sino también a cuestiones curriculares y organizativas, a la vida del centro y el camino que recorreremos para lograrlos.

Objetivos de la educación

Schmelkes, Silvia, (1996), de los sistemas educativos se han esperado aportes significativos en torno a objetivos como son:

- Crear identidad nacional.
- Mejorar el bienestar de la población y su calidad de vida.
- Propiciar la movilidad social.
- Mejorar las oportunidades de empleo de sus egresados.
- Aumentar los niveles de ingreso de quienes pasan por sus aulas.
- Formar ciudadanos democráticos.
- Extender la cultura universal.
- Consolidar la organización y funcionamiento del sistema educativo.
- Formar personas críticas y creativas.
- Formar seres humanos capaces de enfrentar y resolver problemas.
- Formar personas aptas para seguir estudiando.
- Formar a los estudiantes en valores, propios de un miembro activo y comprometido con la sociedad en la que vive.

Desde una perspectiva crítica de la función reproductora y legitimadora de la escuela se atribuyó entre otras capacidades:

- Inculcar la ideología dominante (y asegurar de este modo la reproducción de las relaciones de producción).

- Seleccionar a quienes podrán proseguir su curso por el sistema educativo y llegar a formar parte de la clase dominante, y a quienes deberán pasar a las filas de los dominados.
- Lograr la legitimación de las diferencias sociales en una sociedad determinada mediante el argumento del logro educativo.
- Dar a la mano de obra la capacitación que el aparato productivo necesita para producir riqueza.

Así la nación se fortalece a partir de la universalización de los sistemas educativos. Quienes tienen mayores niveles educativos tienen mayor bienestar y mejores ingresos. La expansión de los sistemas educativos, ha permitido en determinadas sociedades en determinados décadas, que los hijos más educados que sus padres tengan mejores posiciones y mejores niveles de bienestar general (movilidad social intergeneracional).

Schmelkes, Silvia, (1996).

Si el sistema educativo se encuentra ubicado en una realidad histórico-temporal determinada en la que el empleo no crece al mismo ritmo que crece el número de egresados de sus diferentes niveles, no podrá exigírsele a la escuela que mejore las oportunidades de empleo o que mejore consecuentemente el ingreso de sus egresados. Del mismo modo, si en el sistema político más amplio se atropellan y se reprimen las expresiones y los anhelos de democracia y se restringe la participación ciudadana, difícilmente podrá pedírsele a la escuela que produzca ciudadanos democráticos.

La educación es el ingrediente sin el cual un proceso de desarrollo carece de la calidad necesaria para hacer a los sujetos activos de su propia transformación y de la de su entorno social, cultural y político.

Indicadores de la calidad educativa

Tiana, A., (1998), los indicadores pretenden informar sobre el funcionamiento de la educación, detectar los problemas y llamar la atención sobre lo que está sucediendo. Un indicador es una señal que permite iluminar, representar los aspectos de la realidad que no son directamente accesibles al observador.

Los indicadores se plantean en los distintos niveles del sistema educativo: a nivel de aula, escuela, comunidad, distrito, nacional e internacional. La utilización de los indicadores es diferente en función de si el objetivo es la comparación entre los participantes o la mejora de su funcionamiento. La adecuada interpretación de los indicadores debe hacerse en su contexto y de acuerdo con las finalidades de la institución educativa.

La propuesta de Marchesi se centra en tres áreas principales para el desarrollo de los indicadores. Los tres ámbitos propuestos son:

- Acceso al conocimiento. En qué medida las escuelas proporcionan oportunidades a los estudiantes para aprender dominios de conocimientos y habilidades.
- Presión para el progreso. las estrategias instruccionales que la escuela desarrolla para motivar y apoyar a los alumnos.
- Condiciones profesionales para la enseñanza. Las circunstancias que pueden fortalecer a los profesores y a otros agentes cuando intentan llevar a la práctica los programas educativos.

La elección de los indicadores depende del concepto de educación y de las prioridades en la enseñanza que se mantengan. Los indicadores como todo modelo de evaluación en acción, expresan una concepción de la educación y contribuyen a la orientación del proceso educativo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, práctico, metodológico y social.

Desde el punto de vista teórico, permitirá determinar la probable relación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018.

Así mismo, desde el punto de vista práctico, la información que reporte esta investigación servirá para que directivos y profesores implementen acciones para mejorar progresivamente el desempeño docente, particularmente en las dimensiones (capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, responsabilidad, manejo de emociones y referente a la calidad educativa tenemos a los indicadores comunicación, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria.

De otro lado, desde la perspectiva metodológica, la presente investigación aportará procedimientos e instrumentos válidos y confiables que servirán de referentes teóricos y metodológicos para otras investigaciones que se decidan en el futuro.

Finalmente, el presente estudio contribuirá a la política de desarrollo docente y a la calidad educativa que promueve el Ministerio de Educación en beneficio de los estudiantes de Educación Básica Regular.

1.6. Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner – Requena, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa, de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.

Específicos

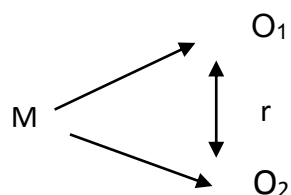
- ✓ Identificar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.
- ✓ Identificar el nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.
- ✓ Identificar la relación que existe el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación es experimental, el diseño corresponde al transversal correlacional (Hernández et al., 2010); transversal porque se recogió la información en un solo momento que dura la investigación. Es correlacional porque estuvo orientado a establecer relaciones entre la variable: Evaluación del Desempeño docente y Calidad Educativa.

El diseño se diagrama como sigue:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

O_x = Observación y medición de la variable: Evaluación del Desempeño docente.

O_y = Observación y medición de la variable: Calidad Educativa.

r = Es la probable relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Variable independiente (X): evaluación de Desempeño docente	La evaluación del desempeño docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. (Martín, E., 2010)	Son acciones específicas que realiza el docente referidas a la capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, Responsabilidad y manejo de emociones.	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad pedagógica – Relaciones interpersonales – Responsabilidad – Manejo de emociones 	<p>Deficiente (1)</p> <p>Regular (2)</p> <p>Bueno (3)</p> <p>Excelente (4)</p>
Variable Dependiente (Y): Calidad educativa	es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendizaje durante toda su vida (MINEDU, 2005)	Son los factores condicionantes de la escuela que promueven el progreso de los estudiantes como son: la comunicación, gestión pedagógica, gestión institucional y comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación – Gestión pedagógica – Gestión administrativa – Gestión institucional – Gestión comunitaria 	<p>Deficiente (1)</p> <p>Regular (2)</p> <p>Bueno (3)</p> <p>Excelente (4)</p>

2.3. Población y muestra

La población está constituida por 80 docentes, 08 directivos de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.

Población	Cantidad
Directivos	08
Docentes	80
Total	88

La muestra estará conformada por 08 directivos y 80 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Variables	Técnicas	Instrumentos
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario
Calidad educativa	Encuesta	Cuestionario

2.5. Métodos de análisis de datos

La información será procesada mediante el programa estadístico SPSS, versión 20.0. Para el análisis numérico se emplearán medidas de resumen (frecuencias y porcentajes), medidas de tendencia central (promedio aritmético). Para el análisis inferencial se utilizará la prueba no paramétrica tau b de kendall, con un nivel de significancia α 0.05%, $p = 0.00$, ($p < .05$). Los resultados serán presentados en tablas simples de y contingencia, así como gráficos de columna para facilitar su análisis e interpretación correspondiente.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio se ejecutó respetando el derecho a la buena imagen personal y la reserva de información personal, se contó con el consentimiento informado de los sujetos de la muestra de estudio. Los datos fueron administrados con fines estrictamente estadísticos y no se

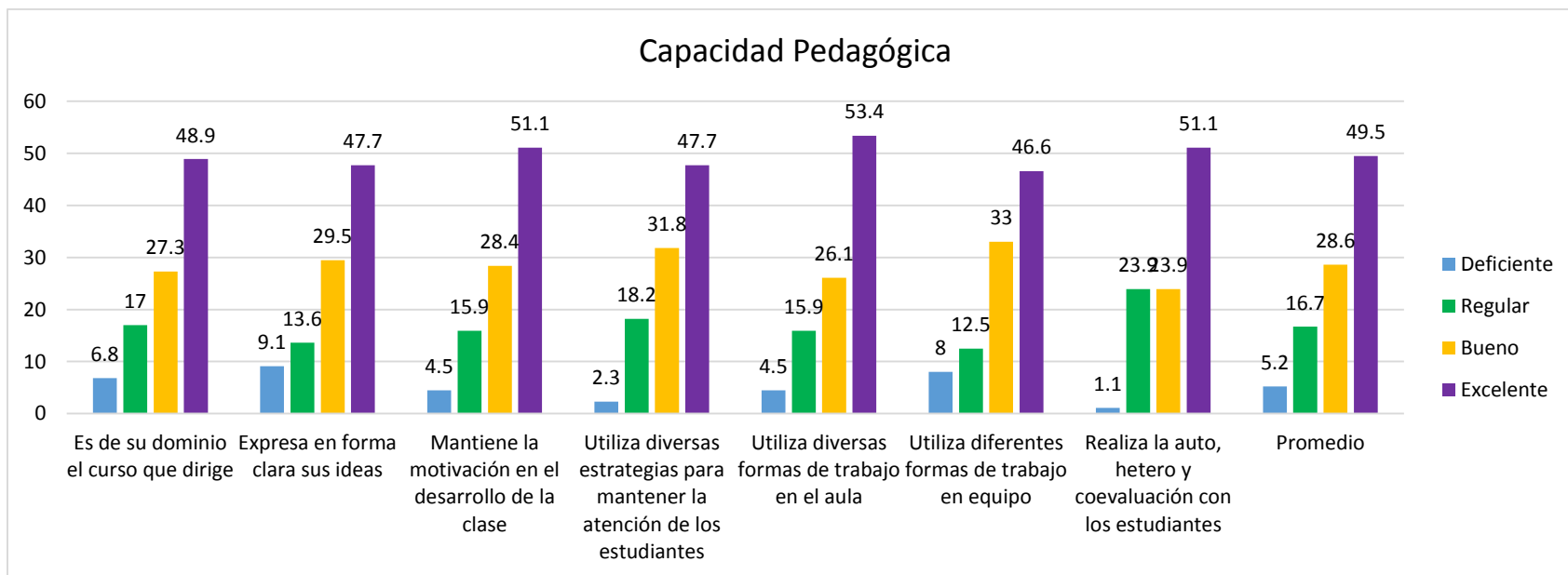
reportan nombres ni otros datos que puedan vulnerar dichos derechos fundamentales.

III. Resultados

Tabla N° 01: Capacidad pedagógica

Capacidad pedagógica	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Es de su dominio el curso que dirige	6	6,8	15	17,0	24	27,3	43	48,9	88	100,0
Expresa en forma clara sus ideas	8	9,1	12	13,6	26	29,5	42	47,7	88	100,0
Mantiene la motivación en el desarrollo de la clase	4	4,5	14	15,9	25	28,4	45	51,1	88	100,0
Utiliza diversas estrategias para mantener la atención de los estudiantes	2	2,3	16	18,2	28	31,8	42	47,7	88	100,0
Utiliza diversas formas de trabajo en el aula	4	4,5	14	15,9	23	26,1	47	53,4	88	100,0
Utiliza diferentes formas de trabajo en equipo	7	8,0	11	12,5	29	33,0	41	46,6	88	100,0
Realiza la auto, hetero y coevaluación con los estudiantes	1	1,1	21	23,9	21	23,9	45	51,1	88	100,0
Promedio	5	5,2	15	16,7	25	28,6	44	49,5	88	100,0

Gráfico N° 01: Capacidad Pedagógica

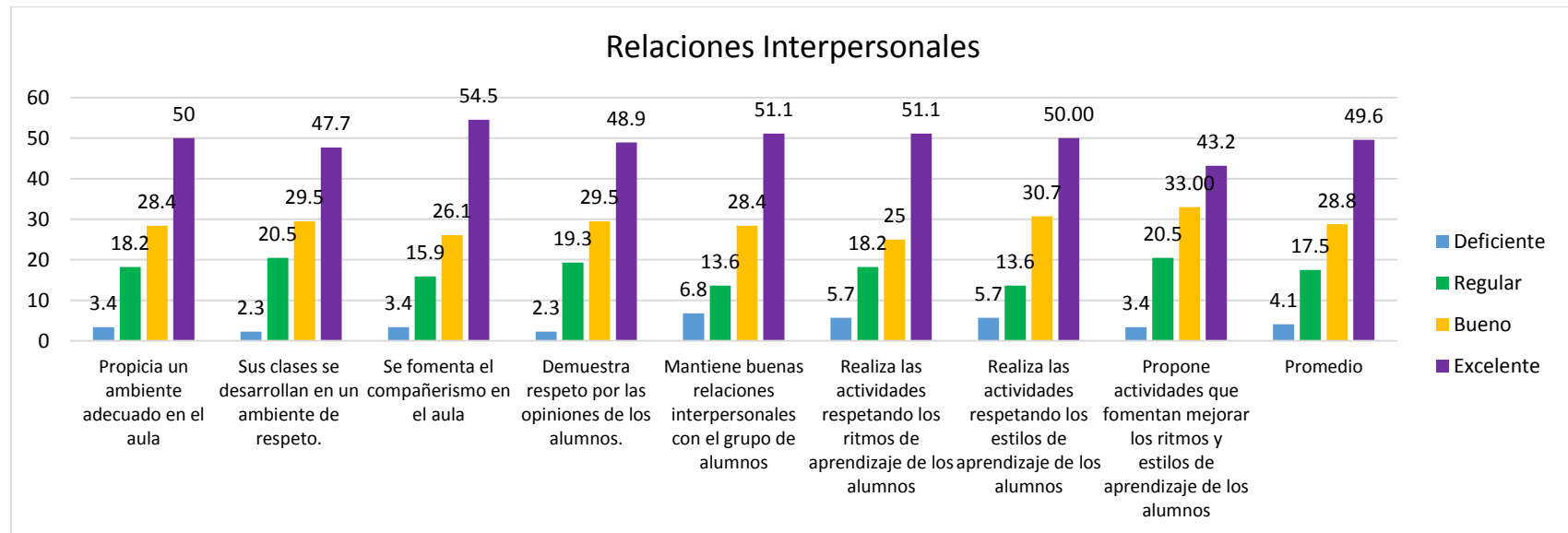


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 01 en la dimensión capacidad pedagógica se observa que de 88 docentes, 47 (53,4%) ante el ítem “Es de su dominio el curso que dirige”, dijeron que es excelente, 45 (51,1%), ante los ítems “Mantiene la motivación en el desarrollo de la clase y realiza la auto, hetero y coevaluación” con los estudiantes dijeron que es excelente; 42 (47,7%), ante los ítems “Expresa en forma clara sus ideas” y “Utiliza diversas estrategias para mantener la atención de los estudiantes”, respondieron que es excelente y ante el ítem “Utiliza diferentes formas de trabajo en equipo”, respondieron que es excelente. Haciendo un total de 44 (49,5%) que la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente es excelente.

Tabla N° 02: Relaciones Interpersonales

Relaciones interpersonales	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Propicia un ambiente adecuado en el aula	3	3,4	16	18,2	25	28,4	44	50,0	88	100
Sus clases se desarrollan en un ambiente de respeto.	2	2,3	18	20,5	26	29,5	42	47,7	88	100
Se fomenta el compañerismo en el aula	3	3,4	14	15,9	23	26,1	48	54,5	88	100
Demuestra respeto por las opiniones de los alumnos.	2	2,3	17	19,3	26	29,5	43	48,9	88	100
Mantiene buenas relaciones interpersonales con el grupo de alumnos	6	6,8	12	13,6	25	28,4	45	51,1	88	100
Realiza las actividades respetando los ritmos de aprendizaje de los alumnos	5	5,7	16	18,2	22	25,0	45	51,1	88	100
Realiza las actividades respetando los estilos de aprendizaje de los alumnos	5	5,7	12	13,6	27	30,7	44	50,0	88	100
Propone actividades que fomentan mejorar los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos	3	3,4	18	20,5	29	33,0	38	43,2	88	100
Promedio	4	4,1	15	17,5	25	28,8	44	49,6	88	100

Gráfico N° 02: Relaciones Interpersonales

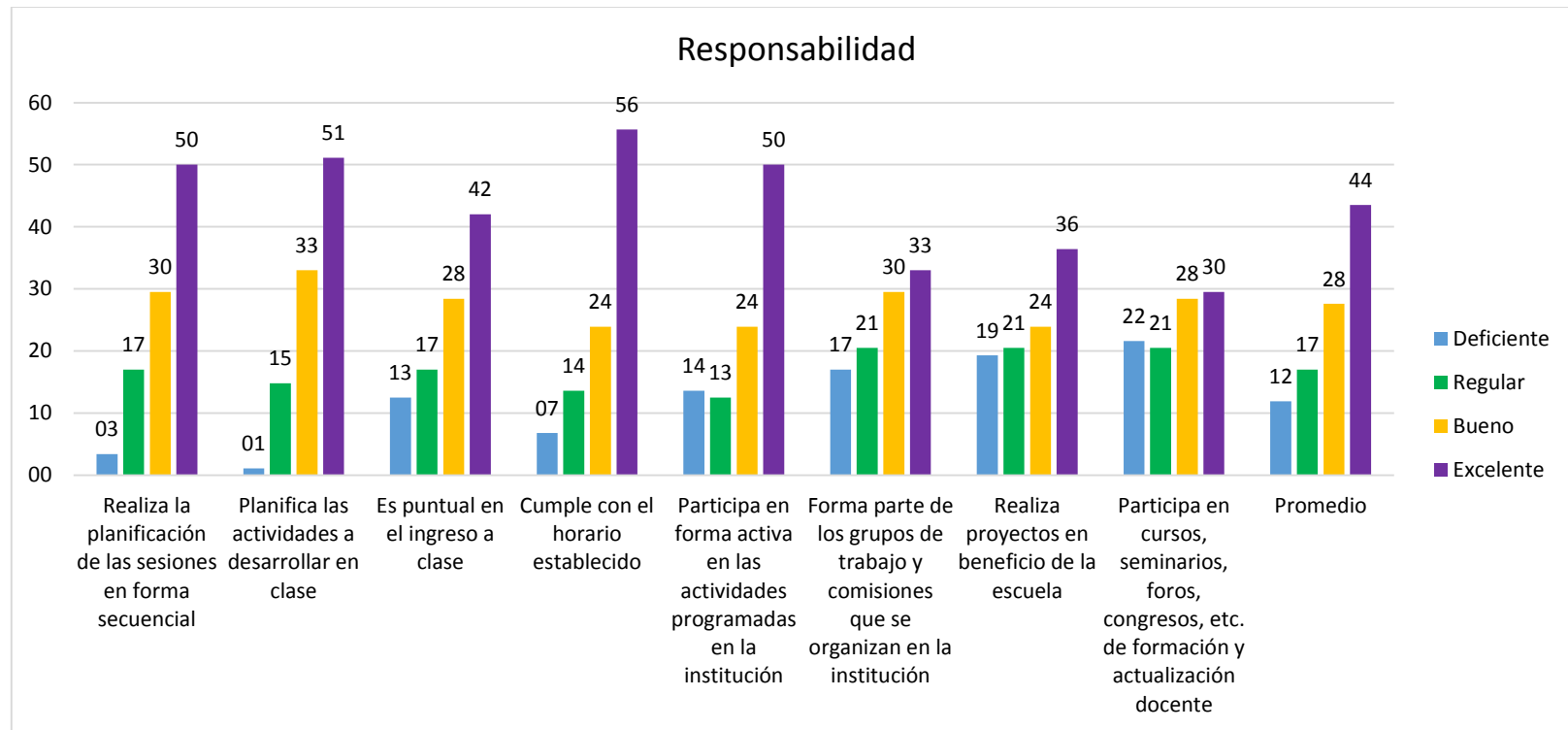


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 02 en la dimensión Relaciones interpersonales, 48 (54,5%) ante el ítem “Se fomenta el compañerismo en el aula”; 45 (51,1%), ante los ítems “Mantiene buenas relaciones interpersonales con el grupo de alumnos”, “Realiza las actividades respetando los ritmos de aprendizaje de los alumnos”, respondieron que es excelente; 44 (50,0%) ante los ítems “Propicia un ambiente adecuado en el aula” y “Realiza las actividades respetando los estilos de aprendizaje de los alumnos”, manifestaron que es excelente; 43 (48,9%), ante el ítem “Demuestra respeto por las opiniones de los alumnos”, dijeron que es excelente; 42 (47,7%), ante el ítem “Sus clases se desarrollan en un ambiente de respeto” y el 38 (43,2 %) ante el ítem “Propone actividades que fomentan mejorar los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos” manifestaron que es excelente; haciendo un total de 44 (49,6%) que dijeron que las la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño docente son excelentes.

Tabla N° 03: Responsabilidad

Responsabilidad	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Realiza la planificación de las sesiones en forma secuencial	3	3,4	15	17,0	26	29,5	44	50,0	88	100,0
Planifica las actividades a desarrollar en clase	1	1,1	13	14,8	29	33,0	45	51,1	88	100,0
Es puntual en el ingreso a clase	11	12,5	15	17,0	25	28,4	37	42,0	88	100,0
Cumple con el horario establecido	6	6,8	12	13,6	21	23,9	49	55,7	88	100,0
Participa en forma activa en las actividades programadas en la institución	12	13,6	11	12,5	21	23,9	44	50,0	88	100,0
Forma parte de los grupos de trabajo y comisiones que se organizan en la institución	15	17,0	18	20,5	26	29,5	29	33,0	88	100,0
Realiza proyectos en beneficio de la escuela	17	19,3	18	20,5	21	23,9	32	36,4	88	100,0
Participa en cursos, seminarios, foros, congresos, etc. de formación y actualización docente	19	21,6	18	20,5	25	28,4	26	29,5	88	100,0
Promedio	11	11,9	15	17,0	24	27,6	38	43,5	88	100,0

Gráfico N° 03: Responsabilidad

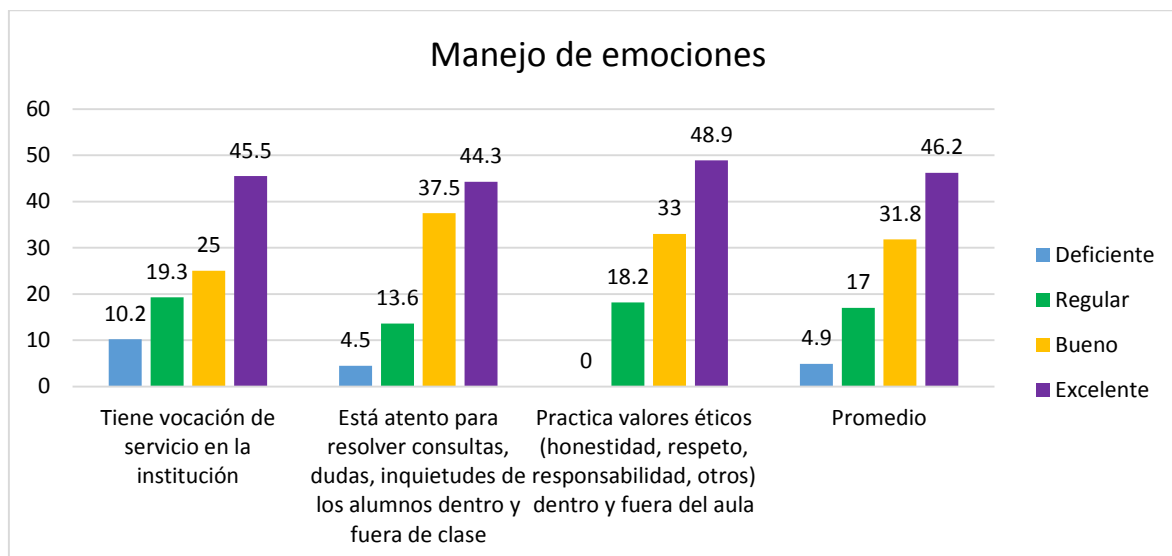


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 03, la dimensión Responsabilidad del desempeño docente, 49 (55,7%) ante el ítem Cumple con el horario establecido manifestaron que es excelente; 45 (51,1%) ante el ítem Planifica las actividades a desarrollar en clase dijeron que es excelente; 44 (50,0%) ante los ítems Realiza la planificación de las sesiones en forma secuencial y Participa en forma activa en las actividades programadas en la institución respondieron que es excelente; haciendo un total de 38 (43,5%) que respondieron que es excelente la responsabilidad en el desempeño docente.

Tabla N° 04: Manejo de emociones

Manejo de emociones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tiene vocación de servicio en la institución	9	10,2	17	19,3	22	25,0	40	45,5	88	100,0
Está atento para resolver consultas, dudas, inquietudes de los alumnos dentro y fuera de clase	4	4,5	12	13,6	33	37,5	39	44,3	88	100,0
Practica valores éticos (honestidad, respeto, responsabilidad, otros) dentro y fuera del aula	0	0,0	16	18,2	29	33,0	43	48,9	88	100,0
Promedio	4	4,9	15	17,0	28	31,8	41	46,2	88	100,0

Gráfico N° 04: Manejo de emociones

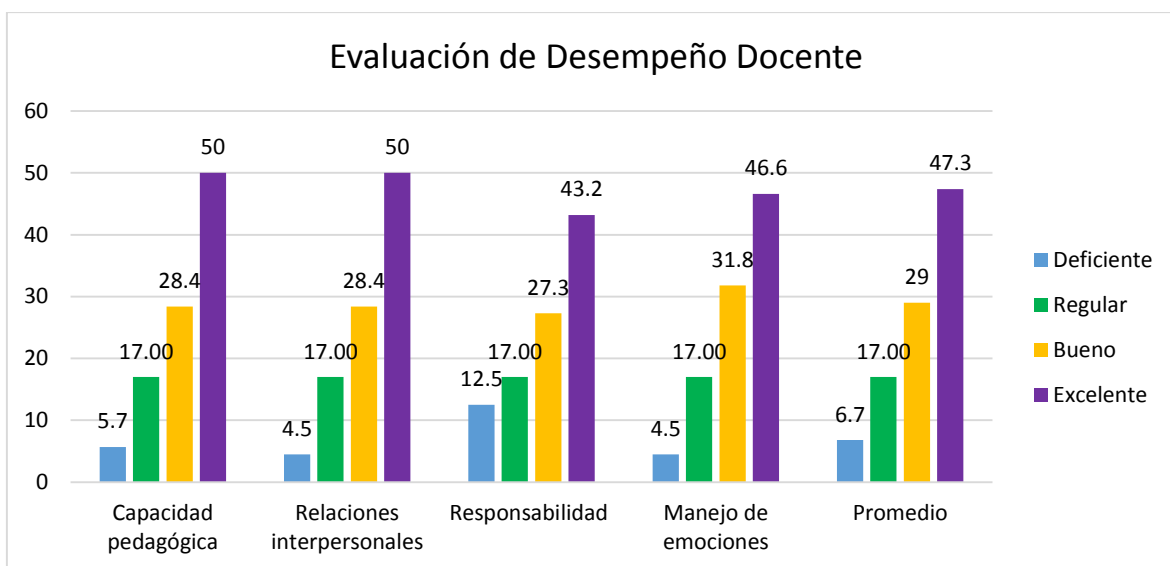


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 04 en la dimensión “Manejo de emociones”, 43 (48,9%) ante el ítem “Practica valores éticos (honestidad, respeto, responsabilidad, otros) dentro y fuera del aula”, respondieron que es excelente; el 40 (45,5%) ante el ítem “Tiene vocación de servicio en la institución” dijeron que es excelente; 39 (44,3%) ante el ítem “Está atento para resolver consultas, dudas, inquietudes de los alumnos dentro y fuera de clase”, manifestaron que es excelente haciendo un total de 41 (46,2%) que el manejo de emociones es excelente.

Tabla N° 05: Resumen de la Evaluación del Desempeño Docente

Evaluación de desempeño docente	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidad pedagógica	5	5,7	15	17,0	25	28,4	44	50,0	88	100,0
Relaciones interpersonales	4	4,5	15	17,0	25	28,4	44	50,0	88	100,0
Responsabilidad	11	12,5	15	17,0	24	27,3	38	43,2	88	100,0
Manejo de emociones	4	4,5	15	17,0	28	31,8	41	46,6	88	100,0
Promedio	6	6,7	15	17,0	26	29,0	42	47,3	88	100,0

Grafico N° 05: Resumen de la Evaluación de desempeño docente

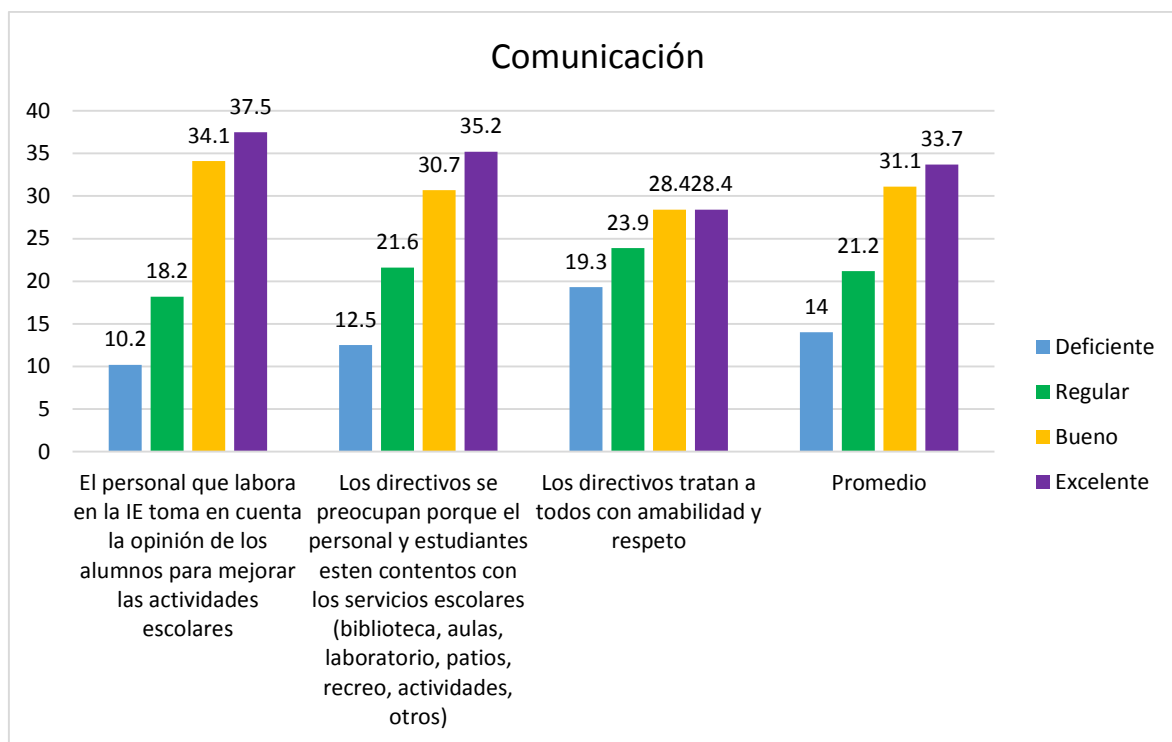


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 05, en lo referente a la variable Evaluación del Desempeño Docente se observa que de 88 docentes, 44 (50,0%) evaluaron que la capacidad pedagógica es excelente, 44 (50,0%) calificaron como excelente las relaciones interpersonales; 38 (43,2%) que la responsabilidad es excelente y 41 (46,6%) respondieron que es excelente el manejo de emociones; haciendo un total de 42 (47,3%) que afirman que el desempeño docente es excelente.

Tabla N° 06: Comunicación

Comunicación	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El personal que labora en la IE toma en cuenta la opinión de los alumnos para mejorar las actividades escolares	9	10,2	16	18,2	30	34,1	33	37,5	88	100,0
Los directivos se preocupan porque el personal y estudiantes estén contentos con los servicios escolares (biblioteca, aulas, laboratorio, patios, recreo, actividades, otros)	11	12,5	19	21,6	27	30,7	31	35,2	88	100,0
Los directivos tratan a todos con amabilidad y respeto	17	19,3	21	23,9	25	28,4	25	28,4	88	100,0
Promedio	12	14,0	19	21,2	27	31,1	30	33,7	88	100,0

Grafico N° 06: Comunicación

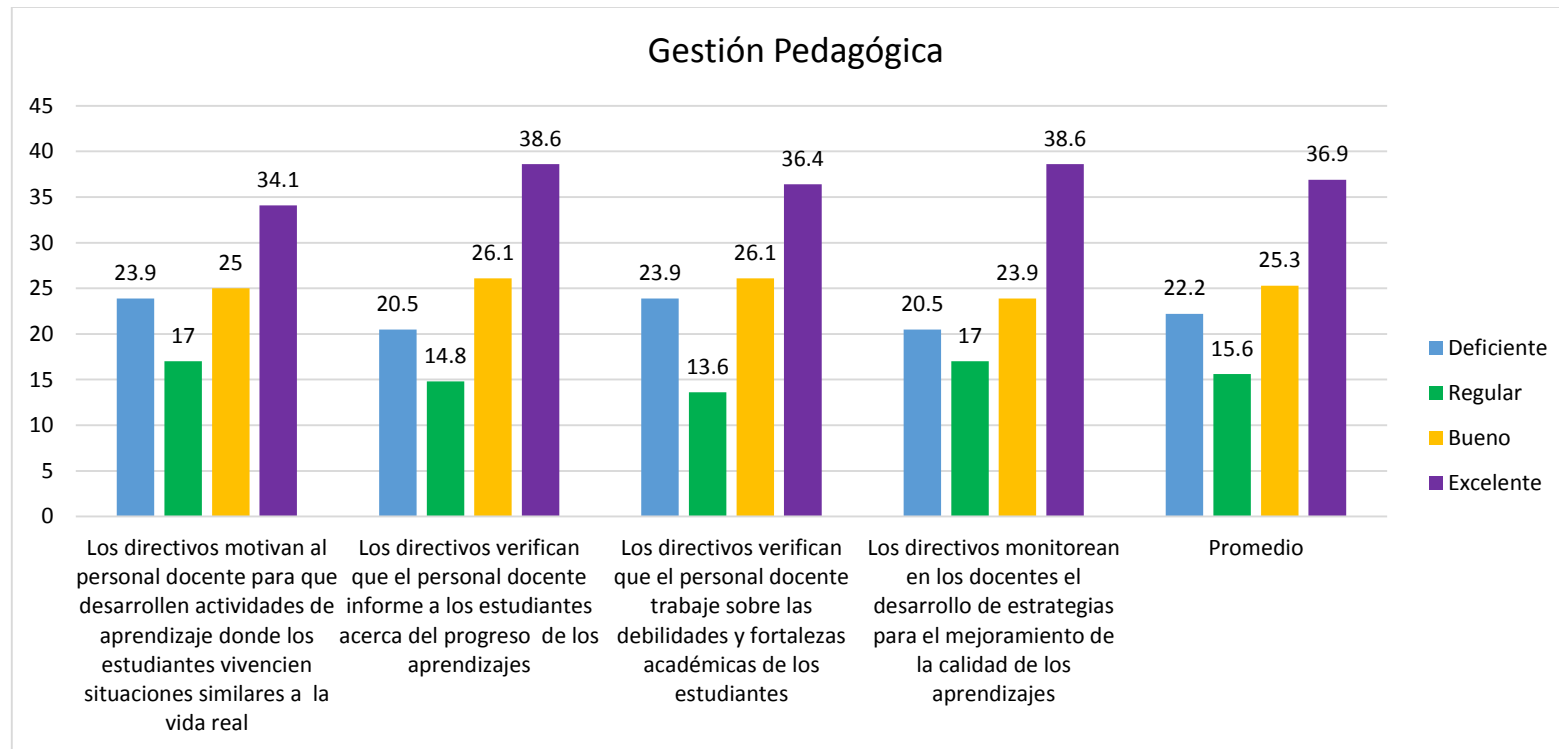


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 06 la dimensión Comunicación de la variable Calidad Educativa, ante el ítem El personal que labora en la IE toma en cuenta la opinión de los alumnos para mejorar las actividades escolares, el 33 (37,5%) manifestaron que es excelente; ante el ítem Los directivos se preocupan porque el personal y estudiantes estén contentos con los servicios escolares (biblioteca, aulas, laboratorio, patios, recreo, actividades, otros) el 31 (35,2%) manifestaron que es excelente; haciendo un total de 30 (33,7%) que la comunicación es excelente.

Tabla N° 07: Gestión Pedagógica

Gestión pedagógica	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los directivos motivan al personal docente para que desarrollen actividades de aprendizaje donde los estudiantes vivencien situaciones similares a la vida real	21	23,9	15	17,0	22	25,0	30	34,1	88	100,0
Los directivos verifican que el personal docente informe a los estudiantes acerca del progreso de los aprendizajes	18	20,5	13	14,8	23	26,1	34	38,6	88	100,0
Los directivos verifican que el personal docente trabaje sobre las debilidades y fortalezas académicas de los estudiantes	21	23,9	12	13,6	23	26,1	32	36,4	88	100,0
Los directivos monitorean en los docentes el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes	18	20,5	15	17,0	21	23,9	34	38,6	88	100,0
Promedio	20	22,2	14	15,6	22	25,3	33	36,9	88	100,0

Gráfico N° 07: Gestión Pedagógica

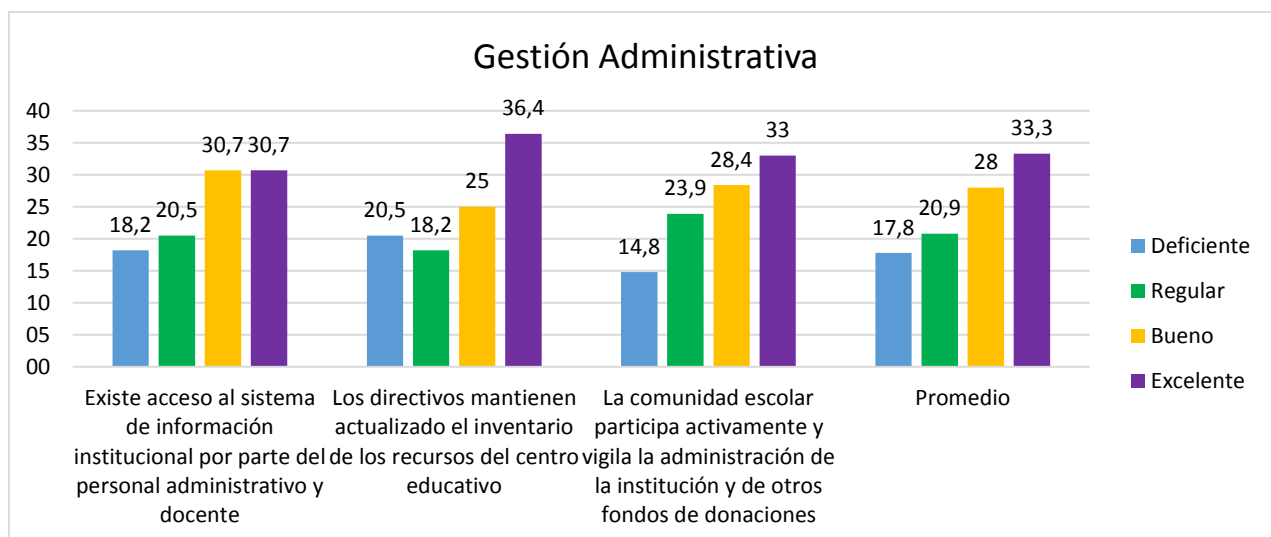


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 07, en la dimensión gestión pedagógica, ante los ítems Los directivos verifican que el personal docente informe a los estudiantes acerca del progreso de los aprendizajes y Los directivos monitorean en los docentes el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes el 34 (38,6%) manifestaron que es excelente; ante el ítem Los directivos verifican que el personal docente trabaje sobre las debilidades y fortalezas académicas de los estudiantes, el 32 (36,4%) dijeron que es excelente; ante el ítem Los directivos motivan al personal docente para que desarrollen actividades de aprendizaje donde los estudiantes vivencien situaciones similares a la vida real el 30 (34,1%) respondieron que es excelente; haciendo un total de 33 (36,9%) que afirmaron que la gestión pedagógica es excelente.

Tabla N° 08: Gestión administrativa

Gestión administrativa	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe acceso al sistema de información institucional por parte del personal administrativo y docente	16	18,2	18	20,5	27	30,7	27	30,7	88	100,0
Los directivos mantienen actualizado el inventario de los recursos del centro educativo	18	20,5	16	18,2	22	25,0	32	36,4	88	100,0
La comunidad escolar participa activamente y vigila la administración de la institución y de otros fondos de donaciones	13	14,8	21	23,9	25	28,4	29	33,0	88	100,0
Promedio	16	17,8	18	20,9	25	28,0	29	33,3	88	100

Gráfico N° 08: Gestión Administrativa



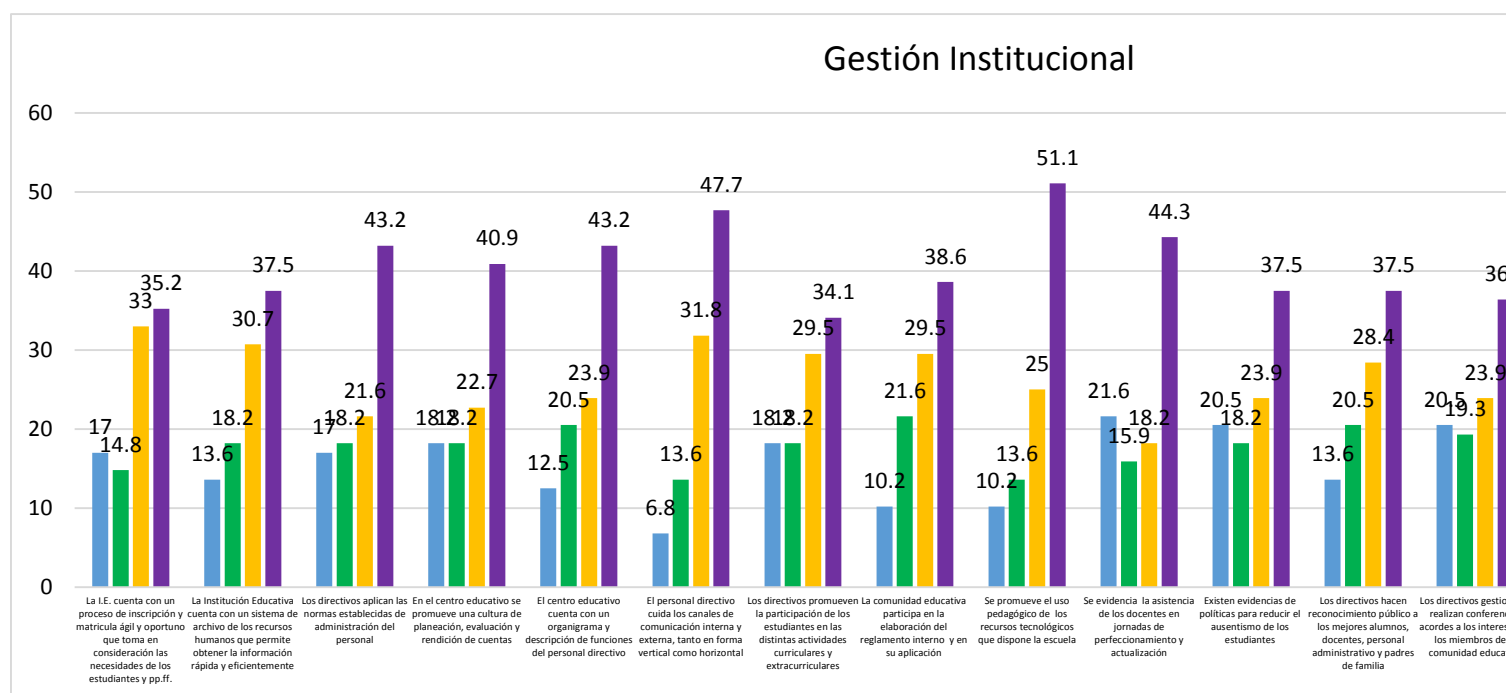
Interpretación. En la tabla y gráfico N° 08 en la dimensión Gestión Administrativa de la variable Calidad Educativa, ante el ítem Los directivos mantienen actualizado el inventario de los recursos del centro educativo 32 (36,4%) manifestaron que es excelente; ante el ítem La comunidad escolar participa activamente y vigila la administración de la institución y de otros fondos de donaciones, el 29 (33,0%) dijeron que es excelente; ante el ítem Existe acceso al sistema de información institucional por parte del personal administrativo y docente, el 27 (30,7%) respondieron que es excelente; haciendo un total de 29 (33,3%) que aseguraron que es excelente la gestión administrativa.

Tabla N° 09: Gestión Institucional

Gestión institucional	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La I.E. cuenta con un proceso de inscripción y matrícula ágil y oportuno que toma en consideración las necesidades de los estudiantes y pp.ff.	15	17,0	13	14,8	29	33,0	31	35,2	88	100,0
La Institución Educativa cuenta con un sistema de archivo de los recursos humanos que permite obtener la información rápida y eficientemente	12	13,6	16	18,2	27	30,7	33	37,5	88	100,0
Los directivos aplican las normas establecidas de administración del personal	15	17,0	16	18,2	19	21,6	38	43,2	88	100,0
En el centro educativo se promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas	16	18,2	16	18,2	20	22,7	36	40,9	88	100,0
El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo	11	12,5	18	20,5	21	23,9	38	43,2	88	100,0
El personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal	6	6,8	12	13,6	28	31,8	42	47,7	88	100,0

Los directivos promueven la participación de los estudiantes en las distintas actividades curriculares y extracurriculares	16	18,2	16	18,2	26	29,5	30	34,1	88	100,0
La comunidad educativa participa en la elaboración del reglamento interno y en su aplicación	9	10,2	19	21,6	26	29,5	34	38,6	88	100,0
Se promueve el uso pedagógico de los recursos tecnológicos que dispone la escuela	9	10,2	12	13,6	22	25,0	45	51,1	88	100,0
Se evidencia la asistencia de los docentes en jornadas de perfeccionamiento y actualización	19	21,6	14	15,9	16	18,2	39	44,3	88	100,0
Existen evidencias de políticas para reducir el ausentismo de los estudiantes	18	20,5	16	18,2	21	23,9	33	37,5	88	100,0
Los directivos hacen reconocimiento público a los mejores alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia	12	13,6	18	20,5	25	28,4	33	37,5	88	100,0
Los directivos gestionan y realizan conferencias acordes a los intereses de los miembros de la comunidad educativa	18	20,5	17	19,3	21	23,9	32	36,4	88	100,0
Se evidencia el orden y aseo en la escuela	10	11,4	21	23,9	23	26,1	34	38,6	88	100,0
Promedio	13	15,1	16	18,2	23	26,3	36	40,4	88	100,0

Gráfico N° 09: Gestión Institucional



Interpretación. En la tabla y gráfico N° 09 referente a la dimensión Gestión Institucional, ante el ítem Se promueve el uso pedagógico de los recursos tecnológicos que dispone la escuela, el 45 (51,1%) manifestaron que es excelente; ante el ítem El personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal, el 42 (47,7%); ante el ítem Se evidencia la asistencia de los docentes en jornadas de perfeccionamiento y actualización el 39 (44,3%) respondieron que es excelente; ante los ítems Los directivos aplican las normas establecidas de administración del personal y El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo dijeron que es excelente; haciendo un total de 36 (40,4%) que contestaron que la gestión institucional es excelente.

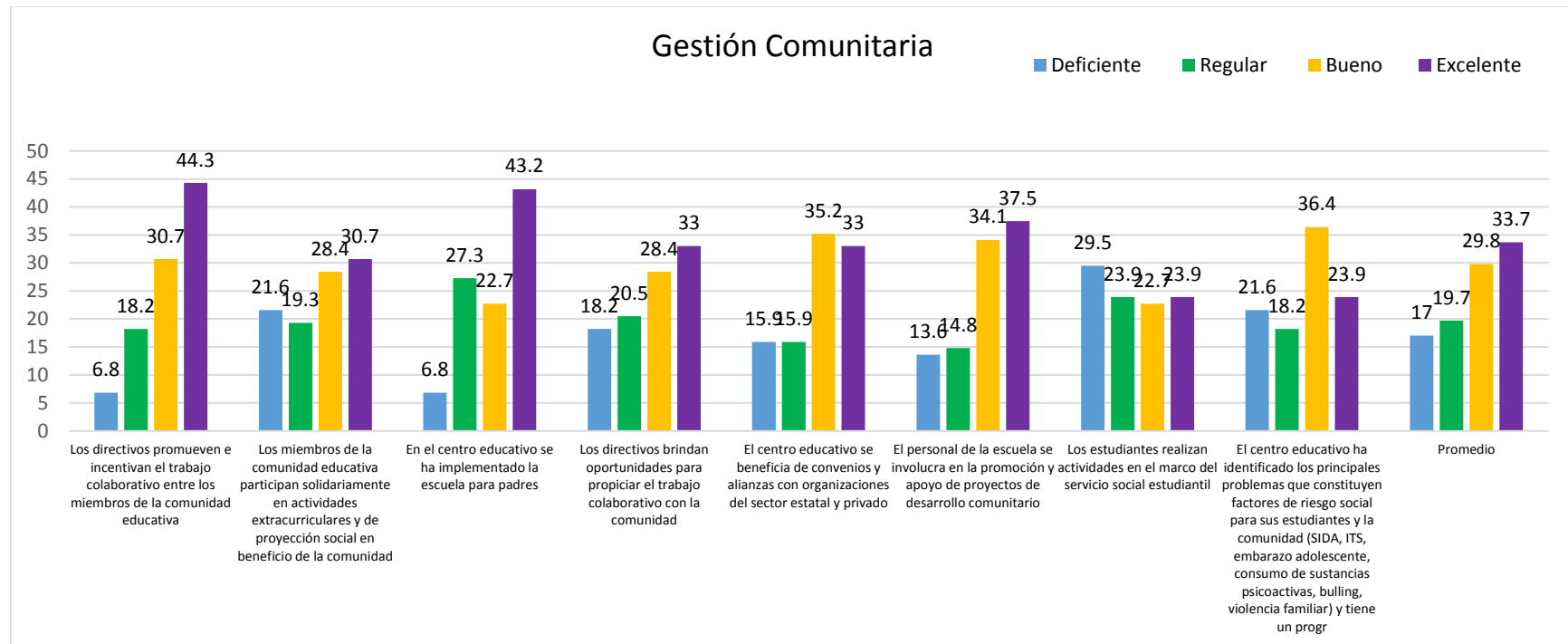
Tabla N° 10: Gestión Comunitaria

Gestión comunitaria	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los directivos promueven e incentivan el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad	6	6,8	16	18,2	27	30,7	39	44,3	88	100,0

educativa										
Los miembros de la comunidad educativa participan solidariamente en actividades extracurriculares y de proyección social en beneficio de la comunidad	19	21,6	17	19,3	25	28,4	27	30,7	88	100,0
En el centro educativo se ha implementado la escuela para padres	6	6,8	24	27,3	20	22,7	38	43,2	88	100,0
Los directivos brindan oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad	16	18,2	18	20,5	25	28,4	29	33,0	88	100,0
El centro educativo se beneficia de convenios y alianzas con organizaciones del sector estatal y privado	14	15,9	14	15,9	31	35,2	29	33,0	88	100,0
El personal de la escuela se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario	12	13,6	13	14,8	30	34,1	33	37,5	88	100,0
Los estudiantes realizan actividades en el marco del servicio social estudiantil	26	29,5	21	23,9	20	22,7	21	23,9	88	100,0

El centro educativo ha identificado los principales problemas que constituyen factores de riesgo social para sus estudiantes y la comunidad (SIDA, ITS, embarazo adolescente, consumo de sustancias psicoactivas, bullying, violencia familiar) y tiene un programa de prevención.	19	21,6	16	18,2	32	36,4	21	23,9	88	100,0
Promedio	15	17	17	19,7	26	29,8	30	33,7	88	100,0

Gráfico N° 10: Gestión Comunitaria

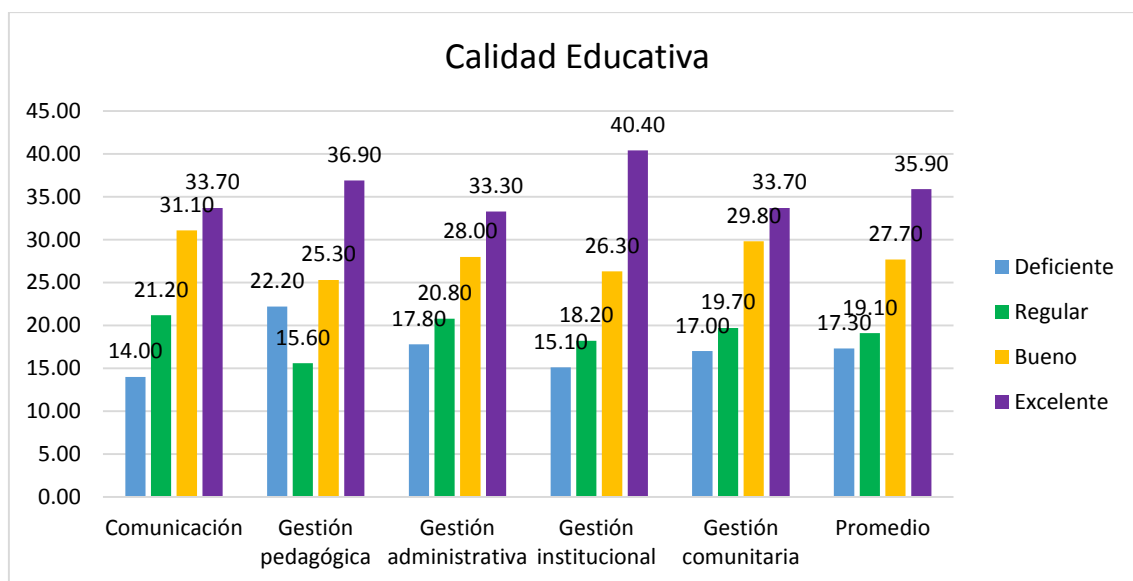


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 10 acerca de la Gestión Comunitaria, ante los ítems Los directivos promueven e incentivan el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa y En el centro educativo se ha implementado la escuela para padres, el 39 (44,3%) manifestaron que es excelente; ante el ítem El personal de la escuela se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario, el 33 (37,5) dijeron que es excelente; ante los ítems Los directivos brindan oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad y El centro educativo se beneficia de convenios y alianzas con organizaciones del sector estatal y privado respondieron que es excelente; haciendo un total de 30 (33,7%) que expresaron que la gestión comunitaria es excelente.

Tabla N° 11: Resumen de la Variable Calidad Educativa

Calidad educativa	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	12	14,0	19	21,2	27	31,1	30	33,7	88	100,0
Gestión pedagógica	20	22,2	14	15,6	22	25,3	33	36,9	88	100,0
Gestión administrativa	16	17,8	18	20,8	25	28,0	29	33,3	88	100
Gestión institucional	13	15,1	16	18,2	23	26,3	36	40,4	88	100,0
Gestión comunitaria	15	17	17	19,7	26	29,8	30	33,7	88	100,0
Promedio	15	17,3	17	19,1	24	27,7	32	35,9	88	100,0

Grafico N° 11: Resumen de la Variable Calidad Educativa



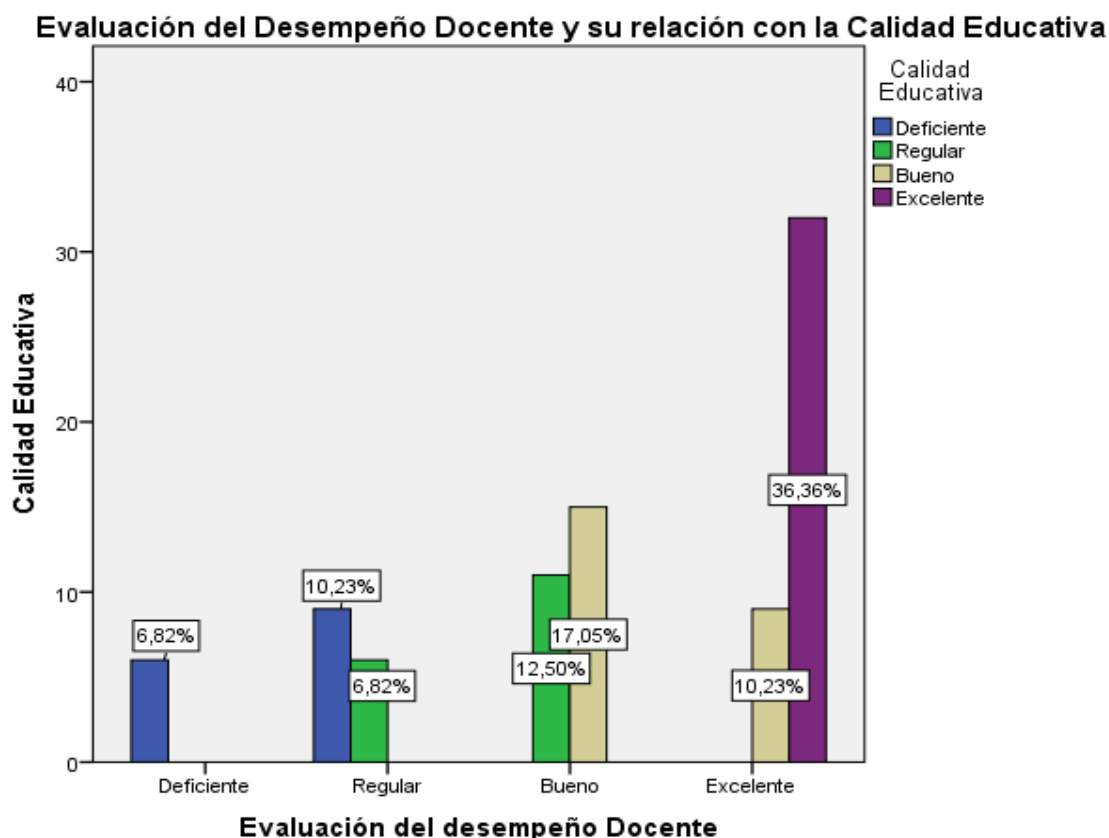
Interpretación. En la tabla y gráfico N° 11, en lo referente al resumen de la variable Calidad Educativa, se observa que de 88 docentes, 36 (40,4%) respondieron que la gestión institucional es excelente, 33 (36,9%) calificaron como excelente la gestión pedagógica; 30 (33,7%) manifestaron que la comunicación y la gestión comunitaria es excelente; haciendo un total de 32 (35,9%) que coincide que la calidad educativa es excelente en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner– Requena, 2018.

Tabla N° 12: Evaluación del Desempeño Docente y su relación con la Calidad Educativa

Evaluación de Desempeño o Docente	Calidad Educativa								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	6	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	6.8%
Regular	9	10.2 %	6	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	15	17.0%
Bueno	0	0.0%	1 1	12.5 %	1 5	17.0 %	0	0.0%	26	29.5%
Excelente	0	0.0%	0	0.0%	9	10.2 %	32	36.4 %	41	46.6%
Total	1 5	17.0 %	1 7	19.3 %	2 4	27.3 %	32	36.4 %	88	100.0 %

n=88 gl= 9 $\alpha = 0.05$ $X^2_c = 23,262$ $X^2_t = 16,9190$

Gráfico N° 12:



Interpretación. En la tabla y gráfico N° 03, al verificar si existe relación entre la variable evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018: se evidencia que existe una relación de 36,4% (excelente) entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,859	,020	23,262	,000
N de casos válidos		88			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

De acuerdo a los resultados pudo comprobarse que el $X^2_c = 23,262 > x^2_t = 16,9190$, por lo cual se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis

nula. Es decir, existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner – Requena, 2018.

Para conocer si dicha relación es estadísticamente significativa o se debe al azar, se aplicó la prueba de Chi cuadrado para un $\alpha = 0,05$ donde se encuentra que $\chi^2_c = 23,262 > 16,9190 (\chi^2_t)$, con 9 gl; aceptándose la hipótesis planteada por la investigación de que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.

IV. Discusión

Los resultados permiten aceptar una relación de 36,4% entre las relaciones interpersonales y la calidad educativa, esto permite establecer algunos comentarios con los antecedentes del estudio, lo cual coincide con la investigación de (Ascencio, A., 2007), en una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permite mejor desempeño docente en esta institución, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Al establecer la relación de la capacidad pedagógica del docente y la calidad educativa, los resultados evidencian que existe una relación de 36,4%, lo cual permite relacionar nuestros resultados con el estudio de (Sorados, M., 2010). Se afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = .949$ siendo la dimensión pedagógica de liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r = .937$. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de $r = .461$.

Al encontrar una relación de 36,4% entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa, se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, lo cual nos permite contrastar con la investigación de (Castillo, V., 2010), en la investigación sobre liderazgo directivo donde buscó verificar la existencia de relación entre el liderazgo de la

director de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018 y el desempeño laboral de sus docentes, las encuestas aplicadas arrojaron como resultado la no existencia de relación entre el estilo de liderazgo de la director y el desempeño medio de las docentes; así mismo discrepa con la investigación de (Zela, M., 2007), en su tesis de maestría que trató sobre el liderazgo y la calidad educativa en las escuelas secundarias de la provincia de Lampa (Puno) buscó determinar una relación estadísticamente significativa entre estas variables, obteniéndose en la aplicación de dos cuestionarios que el liderazgo participativo se encuentra en el 60% de la muestra, mientras que el 40% presenta mayor liderazgo consultivo. Sin embargo, en la práctica, el líder emplea los cuatro estilos de liderazgo de acuerdo con la tarea que se ejecuta, las personas y la situación. Esto contrastó abiertamente con el nivel de calidad que brindaban los centros de estudio, el cual resultó ser insatisfactorio o deficiente. Se arribó a la conclusión que existe un bajo nivel de correlación lineal positiva entre el liderazgo del director y la calidad educativa ($r = .390$).

V. Conclusiones

Después de haber realizado el presente trabajo de investigación, las conclusiones obtenidas son las siguientes:

A nivel de objetivo general:

Se logró demostrar que existe asociación entre la variable evaluación del desempeño docente y la calidad educativa la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018, siendo su coeficiente tau b de Kendal 0,859, lo que indica una buena asociación.

A nivel de objetivos específicos:

- Se identificó que el nivel de la evaluación del desempeño docente es 42 (47,4%) excelente, 26 (29,0%) bueno en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018.
- Se identificó que el nivel de la calidad educativa es 32 (35,9%) es excelente y 24 (27,7%) bueno en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018.

A nivel de Hipótesis general de Investigación:

- ❖ Respecto a la validez de la hipótesis formulada, la aplicación de la Prueba estadística de la $X^2_c = 23,262 > X^2_t = 16,9190$, con un nivel de error de 0.05%, con 9 gl, permitieron demostrar que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 2018, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a) de investigación y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

VI. Recomendaciones

Las conclusiones obtenidas permiten plantear las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que el equipo directivo de la Institución Educativa tome en cuenta los resultados de la presente investigación, para planificar y ejecutar un plan de trabajo que permita atender y superar las deficiencias encontradas en las dimensiones de la calidad educativa, como es comunicación, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.
- Los docentes deben reflexionar sobre el trabajo que realizan y mejorar la responsabilidad y manejo de emociones, lo cual permitirá obtener mejores resultados en su desempeño laboral.
- Se sugiere que próximas investigaciones continúen la línea de investigación que relaciona la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa, ya que todavía existen algunas interrogantes que necesitan ser resueltas.

VII. REFERENCIAS

- Artunduaga, L. A. (30 de 04 de 2005). *Seminario internacional de la evaluación del desempeño de docentes en el marco de la carrera magisterial*. Obtenido de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Lima: Repositorio de UNEEGyV.
- Bretel, L. (30 de 04 de 2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisteria*. Obtenido de [http://español.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis Bretel.htm](http://español.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm).
- Caligiore, C. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Redalyc.org*.
- Calla, G. (2008). *El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la región del Callao*. Lima: Repositorio de la Universidad Nacional de Educación.
- Carr, W.; Kemmis, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Casassus, Juan y Arancibia, Violeta. (1997). *Claves para una educación de calidad*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao Lima*. Lima: Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cobo, J. (1985). El reto de la calidad en la educación. Propuesta de un modelo, propuesta de un modelo sistémico. *Revista de Educación* N° 308, 358.
- De la orden A. (1993). La escuela en la perspectiva del producto educativo. Reflexiones sobre evaluación de centros docentes. *Bordon*.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Esteban, C. y Montiel, U. (1990). Calidad en el centro escolar. Cuadernos de Pedagogía. *Cuadernos de Pedagogía*.

- Fernández, A. (1998). Reflexiones sobre una reforma educativa en México. *CERÓN, A.S. Un modelo educativo para México*, 77.
- García Hoz, V. (1989). *El concepto de persona. El ser personal, fundamento de la educación*. Madrid.
- García, C. J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villareal*. Lima: Repositorio de la UNFV.
- Guerrero, L. (2008). Desarrollo docente, aportes para el debate. *Foro educativo*, 120.
- Gutierrez, M. (2008). *Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional de docente en la gestión de la calidad educativa de la facultad de educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-I*. Lima: Repositorio de la UNMSM.
- Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En B. Jiménez, *Evaluación de programas, centros y profesores* (págs. 173-206). Madrid: Síntesis.
- Ley N° 29944. (2012). Ley de Reforma Magisterial. En *El Peruano* (págs. 2-12). Lima: Congreso de la República.
- Marchesi, Alvaro. (1996). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid.
- Martín, E. (09 de 01 de 2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación? *Pensamiento iberoamericano*. Obtenido de Pensamiento iberoamericano.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE-HORSORI.
- MINEDU. (2005). *Ley General de Educación - 28044*. Lima.
- MINEDU. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED.
- MINEDU. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente. SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED. Gestión Pedagógica.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (1994). *Centros educativos y calidad de la enseñanza*. Madrid: Centro de publicaciones.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- Nieves, E. F. (29 de 04 de 2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*.

- OCDE. (1991). *Escuelas y calidad de la enseñanza. informe internacional* . Barcelona.
- Poder Ejecutivo Federal. (2000). *Programa de Desarrollo Educativo*.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Lima: Repositorio de UNMSM.
- Rivera, M. (2008). *El liderazgo y la gestión de los directores de las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancaayo*. Lima: Repositorio de la Universidad Alas Peruanas.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. FRELAC.
- Rueda, M. y Landesmann, M. (1999). *Un instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos* . México: UNAM.
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la UNMSM.
- Schmelkes, Silvia. (1996). *Hacia una mejor calidad de las escuelas*. México.
- Schmelkes, Silvia. (1997). *Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. Cumbre Iberoamericana*.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: Repositorio de la UNMSM.
- Stegmann, T. (30 de 04 de 2006). *Evaluación del desempeño docente*
- Stiggins, R. J. y Duke D. L. (1988). *El caso de compromiso con el crecimiento del profesor: Investigación sobre evaluación docente*. Albania: State University of New York Press.
- Tiana, Alejandro. (1998). *Calidad de las enseñanzas en tiempos de cambio*. Madrid.
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. OEI.
- Valdes, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación* . Cuba: Pueblo y educación.
- Valdés, W.M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso*. Lima: UNEGyV.

- Wilson, John. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid: Paidós.
- Zela, M. (2007). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Lampa*. Juliaca: Repositorio de la Universidad Alas Peruanas.

ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionario sobre Evaluación de Desempeño Docente

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación realizada en la Institución Educativa donde usted labora, con el fin de establecer algunas recomendaciones para tomar acciones referentes al desempeño docente y la calidad educativa.

Su participación en este estudio es voluntaria y con el llenado del cuestionario entendemos que brinda su consentimiento para participar. Los datos proporcionados son confidenciales y anónimos.

Le pido sinceridad en sus respuestas, porque estas serán muy importantes para el presente estudio. Gracias por su apoyo y generosidad.

I. Instrucciones:

Responde marcando con (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Marcar solo un puntaje a cada pregunta.

Leyenda:

1	=	Deficiente
2	=	Regular
3	=	Bueno
4	=	Excelente

Ítems:

	Ítems	D	R	B	E
	Capacidad Pedagógica	1	2	3	4
1	El docente demuestra dominio de curso que dirige				
2	El docente expresa en forma clara sus ideas				
3	El docente mantiene la motivación en el desarrollo de la clase				
4	El docente utiliza diversas estrategias para mantener la atención de los estudiantes				
5	El docente utiliza diversas formas de trabajo en el aula				
6	El docente utiliza diferentes formas de trabajo en equipo				
7	El docente realiza la auto, hetero y coevaluación				
	Relaciones Interpersonales				

8	Propicia un ambiente adecuado en el aula				
9	Sus clases se desarrollan en un ambiente de respeto.				
10	Se fomenta el compañerismo en el aula				
11	Demuestra respeto por las opiniones de los alumnos.				
12	Mantiene buenas relaciones interpersonales con el grupo de alumnos				
13	El docente realiza las actividades respetando los ritmos de aprendizaje de los alumnos				
14	El docente realiza las actividades respetando los estilos de aprendizaje de los alumnos				
15	El docente propone actividades que fomentan mejorar los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos				
	Responsabilidad				
16	El docente realiza la planificación de las sesiones en forma secuencial				
17	El docente planifica las actividades a desarrollar en clase				
18	El docente es puntual en el ingreso a clase				
19	El docente cumple con el horario establecido				
20	El docente participa en forma activa en las actividades programadas en la institución				
21	El docente forma parte de los grupos de trabajo y comisiones que se organizan en la institución				
22	El docente realiza proyectos en beneficio de la escuela				
23	El docente participa en cursos, seminarios, foros, congresos, etc. de formación y actualización docente				
	Manejo de emociones				
24	El docente tiene vocación de servicio en la institución				
25	El docente está atento para resolver consultas, dudas, inquietudes de los alumnos dentro y fuera de clase				
26	El docente practica valores éticos (honestidad, respeto, responsabilidad, otros) dentro y fuera del aula				

Anexo N° 02: Cuestionario sobre Calidad Educativa

Estimado docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación realizada en la Institución Educativa donde usted labora, con el fin de establecer algunas recomendaciones para tomar acciones referentes al desempeño docente y la calidad educativa.

Su participación en este estudio es voluntaria y con el llenado del cuestionario entendemos que brinda su consentimiento para participar. Los datos proporcionados son confidenciales y anónimos.

Le pido sinceridad en sus respuestas, porque estas serán muy importantes para el presente estudio. Gracias por su apoyo y generosidad

Cuestionario.

Leyenda

1	=	Deficiente
2	=	Regular
3	=	Bueno
4	=	Excelente

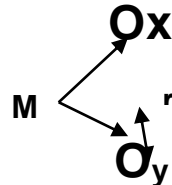
	Ítems	D	R	B	E
	Comunicación	1	2	3	4
1	Los docentes toman en cuenta la opinión de los alumnos para mejorar las actividades escolares				
2	En la escuela me preguntan si estoy contento con los servicios escolares (biblioteca, aulas, laboratorio, patios, recreo, actividades, otros)				
3	El director trata a todos con amabilidad y respeto				
	Gestión Pedagógica				
4	Los docentes propician actividades de aprendizaje de modo que los estudiantes se enfrentan a situaciones similares a las encontradas en la vida real				
5	Los docentes informan a los alumnos acerca del progreso continuo de los aprendizajes				
6	En el centro educativo se conocen las debilidades y fortalezas del rendimiento académico por nivel y asignatura				
7	La Institución Educativa desarrolla estrategias para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes				
	Gestión Administrativa				
8	Hay un acceso adecuado al sistema de información del centro educativo por parte del personal administrativo y docente				
9	Se mantiene actualizado el inventario de los recursos del centro educativo				
10	La comunidad escolar participa activamente y vigila la administración de la institución y de otros fondos de donaciones				
	Gestión Institucional				
11	El centro educativo cuenta con un proceso de inscripción y matrícula ágil y oportuno que toma en consideración las necesidades de los estudiantes y padres de familia				
12	El centro educativo cuenta con un sistema de archivo de				

	los recursos humanos que permite obtener la información rápida y eficientemente				
13	En el centro educativo se aplican las normas establecidas de administración del personal				
14	En el centro educativo se promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas				
15	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo				
16	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal				
17	En el centro educativo se promueve la participación de los estudiantes en las distintas actividades curriculares y extracurriculares				
18	Se ha elaborado el reglamento interno con la debida aprobación de la comunidad educativa y se aplica regularmente				
19	Los docentes utilizan en la práctica docente los recursos tecnológicos que dispone la escuela				
20	Existe evidencia de la asistencia reciente de los docentes a jornadas de perfeccionamiento y actualización				
21	Existen evidencias de políticas para reducir el ausentismo del personal docente				
22	En el centro educativo se hace reconocimiento público a los mejores alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia				
23	Los directivos gestionan y realizan conferencias acordes a los intereses de los miembros de la comunidad educativa				
24	Se evidencia el orden y aseo en la escuela				
	Gestión Comunitaria				
25	En la escuela se promueve e incentiva el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad				

	educativa				
26	Los docentes participan solidariamente en actividades extracurriculares y de proyección social que benefician a la comunidad				
27	En el centro educativo se ha implementado la escuela para padres				
28	El centro educativo brinda oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad				
29	El centro educativo se beneficia de convenios y alianzas con organizaciones del sector estatal y privado				
30	El personal de la escuela se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario				
31	Los estudiantes realizan actividades en el marco del servicio social estudiantil				
32	El centro educativo ha identificado los principales problemas que constituyen factores de riesgo social para sus estudiantes y la comunidad (SIDA, ITS, embarazo adolescente, consumo de sustancias psicoactivas, bullying, violencia familiar) y tiene un programa de prevención.				

Anexo N° 03: Matriz de Consistencia

Título: El desempeño docente y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner–Requena, 201

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner de la ciudad de Requena en el año 2018?	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa, de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.</p>	<p>Hi: Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa de la Institución Educativa Padre Nicolás Giner –Requena, 2018.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Evaluación</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Variable dependiente</p> <p>:</p> <p>Calidad educativa</p>	<p>Deficiente</p> <p>regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p> <p>Deficiente</p> <p>regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>	<p>El tipo de investigación es no experimental</p> <p>El diseño es descriptivo correlacional</p>  <p>La muestra está conformada por 80 docentes y 08 directivos.</p>